

HALAMAN PERSETUJUAN ARTIKEL

**PENGARUH TRAINING & DEVELOPMENT, MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT PLN PERSERO
KABUPATEN SIJUNJUNG**

Nama : Andrizal
Npm : 09090202
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Institusi : Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP)
PGRI Sumatera Barat

Padang, 14 April 2014

Disetujui oleh,

Pembimbing I

Pembimbing II

Mareta Kemala Sari, SE, MM

Rizky Natassia, SE, MM

**PENGARUH TRAINING & DEVELOPMENT, MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT PLN PERSERO KABUPATEN SIJUNJUNG**

Oleh

Andrizal¹, Mareta Kemala Sari², Rizky Natassi³

ABSTRACT

This research was conducted in the District Sijunjung regarding training & development , motivation on employee performance at PT . PLN Persero Sijunjung district . The purpose of this study was to obtain evidence of the effect of training & development , motivation on employee performance in PT . PLN Persero Sijunjung district .

The method used in this research is descriptive and associative . This research is a field , where the use of secondary data . Training & development (X1) , motivation (X2) and job performance (Y) is obtained from documentation PT . PLN Persero Sijunjung district . Analysis of the data used in this study is a descriptive analysis and inductive analysis which consists of classical assumption test , multiple linear regression analysis and hypothesis testing .

Based on multiple linear regression equation it can be seen that the regression coefficient of training & development (X1) obtained a value of 0.366 with a positive coefficient sign (+) , motivation (X2) obtained a value of 0.156 . This means that the training & development , motivation can increase job performance in PT . PLN Persero Sijunjung . Significance value of the variable value of the training and development of $0.000 < 0.05$, and the value of the variable motivational significance of $0.043 < 0.05$ It can be concluded that the training & development , motivation jointly affect performance in PT . PLN Persero Sijunjung district .

Based on these results , it is suggested that employees of PT . PLN Persero Sijunjung district to be more active in running training & development , and motivation of employees so that performance can be increased .

Keywords : Training & Development and Motivation , Job Performance

¹ Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat

² Dosen Tetap Prodi Pendidikan Ekonomi

³ Dosen Tetap Prodi Pendidikan Ekonomi

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Sijunjung mengenai training & development, motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN Persero Kabupaten Sijunjung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti pengaruh training & development, motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PLN Persero Kabupaten Sijunjung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, dimana menggunakan data sekunder. Training & development (X_1), Motivasi (X_2) dan prestasi kerja (Y) diperoleh dari dokumentasi PT. PLN Persero Kabupaten Sijunjung. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis induktif yang terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa Koefisien regresi variabel training & development (X_1) diperoleh nilai sebesar 0,366 dengan tanda koefisien positif (+), motivasi (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,156. Hal ini berarti bahwa training & development, motivasi dapat meningkatkan prestasi kerja di PT. PLN Persero Sijunjung. Nilai signifikansi dari variabel nilai training & development sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikansi dari variabel motivasi sebesar $0,043 < 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa training & development, motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. PLN Persero Kabupaten Sijunjung.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disarankan kepada karyawan PT. PLN Persero Kabupaten Sijunjung untuk lebih aktif dalam menjalankan training & development, dan motivasi terhadap karyawan sehingga prestasi kerja dapat meningkat.

Kata Kunci: Training & Development dan Motivasi, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Dewasa ini lembaga maupun perusahaan berusaha lebih memperhatikan karyawannya, karena karyawan merupakan sumber yang potensial bagi pencapaian tujuan usaha. Dengan demikian, perusahaan berupaya mengkondisikan karyawannya agar terampil dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya, Heidjrachaman, Suad Hasan, (1992) dalam Sunyoto (2013:18). Kemudian Handoko (2000:99), bahwa prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Fathoni (2006:97), upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan harus dioptimalkan, dan itu dapat diupayakan melalui program training & development. Training & development merupakan salah satu pembinaan terhadap karyawan dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan efektif dapat dicapai dengan pemosisian program pelatihan secara utuh dalam perencanaan yang baik dan dilakukan dalam tahapan yang teratur. Menurut Fathoni (2006:97), pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para karyawan sedemikian rupa, sehingga karyawan menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan haruslah yang spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya dengan pelatihan saja tapi juga di pengaruhi oleh motivasi. Motivasi kerja menurut Prama (2005: 117) mengungkapkan bahwa motivasi sering dikaitkan sebagai bentuk pengakuan aktualisasi diri dari seseorang yang memiliki kemampuan dan skill yang baik. Pada umumnya karyawan perusahaan sangat butuh pengakuan perusahaan terhadap arti penting mereka sebagai faktor utama yang dapat mencapai tujuan dan eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang. Perusahaan berusaha menciptakan suasana kondusif dalam perusahaan dan menganggap semua karyawan memiliki arti yang penting bagi perusahaan, selain

perusahaan juga harus dapat bersikap adil pada setiap karyawan dan menganggap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah karena jerih payah dan kerja sama seluruh elemen perusahaan.

Menurut Robbins dalam Winardi (2011:1) motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Sedangkan Hasibuan (2009 :143) mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai prestasi yang baik.

Disamping memperhatikan motivasi, pihak organisasi juga harus memberikan training & development kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. *Development* atau pengembangan merupakan proses perubahan berupa kesempatan belajar dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan pertumbuhan perusahaan. Atifitas-aktifitas pengembangan memiliki potensi untuk menyelenggarakan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan. Menurut Sutrisno (2011:62), pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan para karyawan agar profesionalisme dalam melaksanakan tugas, dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

PT. PLN Persero Sijunjung adalah salah satu perusahaan milik negara atau lembaga yang bergerak di bidang produksi dan pelayanan ketenagalistrikan. Untuk menunjang operasional perusahaan baik dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari maupun proses produksi dan penjualan, perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Adapun data prestasi kerja PT. PLN Persero Sijunjung, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Data Prestasi Kerja PT. PLN Persero Sijunjung Tahun 2012

No	Prestasi Kerja	Keterangan				
		2008	2009	2010	2011	2012
1	Absensi	Cukup	Cukup	Baik	Baik	Baik
2	Olahraga	Baik	Baik	Cukup	Cukup	Baik
3	Pelayanan pelanggan	Cukup	Baik	Baik	Cukup	Cukup
4	Pelayanan darurat	Baik	Cukup	Baik	Baik	Baik

Sumber: PT. PLN Persero Sijunjung Tahun 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa, prestasi kerja di PT. PLN Persero Sijunjung terdiri dari data; absensi pada keterangan baik, olahraga pada keterangan baik, pelayanan pelanggan pada keterangan cukup, dan pelayanan darurat pada keterangan baik. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan melakukan pendidikan dan pengembangan yang sesuai dengan standar kebutuhan perusahaan. Pelaksanaan training & development membutuhkan biaya yang besar, sehingga dengan biaya tersebut hendaknya mampu menghasilkan prestasi kerja karyawan yang baik secara keseluruhan.

Agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat, maka PT. PLN Persero Sijunjung juga melakukan pelatihan bagi karyawannya. Adapun data *training* atau pelatihan karyawan pada PT. PLN Persero Sijunjung, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Data Pelatihan Karyawan PT. PLN Persero Sijunjung Tahun 2012

No	Tahun	Pelatihan		Jumlah Peserta/ Orang
		<i>On The Job</i>	<i>Off The Job</i>	
1	2008			10
2	2009			10
3	2010			5
4	2011			10
5	2012			5

Sumber: PT. PLN Persero Sijunjung Tahun 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa, data pelatihan karyawan PT. PLN Persero Sijunjung terdiri dari jenis data *on the job* dan *off the job*. *On the job* merupakan data pelatihan karyawan di dalam lingkungan kantor atau yang berhubungan dengan administrasi dan manajemen perusahaan, sedangkan jenis data *off the job* merupakan data pelatihan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan luar kantor atau di lapangan.

PT. PLN Persero Sijunjung, selain memberikan program *training* atau pelatihan juga memberikan program *development* atau pengembangan bagi karyawannya. Adapun data *development* atau pengembangan karyawan pada PT. PLN Persero Sijunjung, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Data Pengembangan Karyawan PT. PLN Persero Sijunjung Tahun 2012

No	Keterangan	Tahun				
		2008 (Orang)	2009 (orang)	2010 (orang)	2011 (orang)	2012 (orang)
1	Pendidikan	2	2	2	1	1
2	Kenaikan Pangkat	1	-	2	-	1
3	Mutasi	1	1	-	1	-

Sumber: PT. PLN Persero Sijunjung Tahun 2012

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa, data pengembangan karyawan PT. PLN Persero Sijunjung berhubungan dengan pemberian kesempatan pada penambahan pendidikan karyawan, upaya pemberian kesempatan ke pekerjaan yang lebih tinggi dengan kenaikan pangkat, dan memberikan kesempatan mengembangkan prestasi melalui mutasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada Training & Development, Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN Persero Kabupaten Sijunjung. Penelitian yang penulis lakukan ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya dan berguna untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Jadi disini ada variabel independen atau variabel yang mempengaruhi, dan dependen atau variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2010:57). Sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dilakukan di wilayah Kabupaten Sijunjung Provinsi Sumatera Barat. Penelitian lapangan ini direncanakan dilaksanakan bulan Januari 2014 sampai selesai.

Prosedur dalam pengumpulan dengan menggunakan data primer dan sekunder adalah penyebaran angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis secara parsial dan simultan.

Tabel Intrumen Penelitian

NO	Variabel	Indikator	Sumber
1	Training & Development	1. Kemampuan dasar 2. Sikap kerja 3. Kepribadian	Suprpti (2000)
2	Motivasi	1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung jawab 5. Kesempatan	Suswanto (2010)
3	Prestasi kerja	1. Memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja 2. Mendapatkan penghargaan 3. Mengetahui tangga karir yang dinaiki 4. Mendapat penilain dasar prestasi kerja 5. Bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar 6. Tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin	Notoatmodjo (2003)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Training & Development (X1)

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara, menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal ini rata-rata, median, modus) dan nilai persen (standar deviasi dan koefisiensi variansi) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lain.

2. Motivasi Kerja (X2)

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara, menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal ini rata-rata, median, modus) dan nilai persen (standar deviasi dan koefisiensi variansi) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lain.

3. Prestasi Kerja (Y)

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara, menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal ini rata-rata, median, modus) dan nilai persen (standar deviasi dan koefisiensi variansi) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lain.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	44	.207	.357	-.868	.702
Valid N (listwise)	44				

Jika nilai Jerque-Bera (JB) X^2 tabel maka nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal. Untuk menghitung nilai statistic jerque-beran (JB) digunakan dengan rumus berikut:

$$JB = \left[N \frac{S^2}{6} + \frac{(K-3)^2}{24} \right]$$

$$JB = \left[44 \frac{0,207^2}{6} + \frac{(-0,868-3)^2}{24} \right] = 8,64$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai statistik Jerque-Bera sebesar 8,64, sedangkan nilai X^2 tabel dengan nilai df; 0,05 adalah 59,304. Karena nilai statistik Jeque-Bera (JB) (8,64) < nilai X^2 tabel (59,304). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.078 ^a	.006	-.018	3.971

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.078 ^a	.006	-.018	1.399

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel training & Developmen (X_1) memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,006, pengelolaan motivasi kerja (X_2) sebesar 0,006. Dari nilai koefisien determinasi diatas dapat dicari nilai *Tolerance* (TOL) dan VIF dari masing-masing variabel dengan cara seperti berikut:

Regresi variabel X1 dengan X2

$$\text{Nilai TOL} = (1 - R^2) = 1 - 0,006 = 0,994$$

$$\text{Nilai VIF} = 1 / \text{TOL} = 1 / 0,994 = 1,006$$

Dari persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki nilai nilai VIF kecil dari 10. Dimana, VIF variabel disiplin kerja sebesar 1,006. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.184	.244		13.074	.000
Pelatihan dan pengembangan	.009	.002	.559	4.301	.000
Motivasi Kerja	.004	.006	.085	.657	.045

Gejala heterokedastisitas ditunjukan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha (sig > 0,05), maka dipastikan metode tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.492

Dari hasil uji Durbin-Watson menunjukkan nilai sebesar 1,492. Nilai tersebut jika dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5% (persen), jumlah sampel 44, dan variabel bebas/independen (k) =3 maka nilai Durbin-Watson di sebesar 1,430 dan du sebesar 1,615.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.429	10.159		1.913	.063
Pelatihan dan pengembangan	.366	.087	.550	4.205	.000
Motivasi Kerja	.156	.247	.083	.632	.043

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2014

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa model persamaan nonlinear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 19,429 + 0,366 X_1 + 0,156 X_2$$

UJI t

- Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil **training & development** berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel diatas yang menyatakan bahwa t_{hitung} 1,913 signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai tingkat signifikansi **training & development** bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik **training & development** akan menyebabkan prestasi kerja pada PT. PLN Perasero Kabupaten Sijunjung semakin meningkat.
- Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel diatas yang menyatakan bahwa t_{hitung} 0,632 signifikan $0,043 < \alpha = 0,05$. Nilai koefisien motivasi kerja bernilai positif menunjukkan bahwa motivasi **kerja** akan menyebabkan prestasi kerja pada PT. PLN Perasero Kabupaten Sijunjung dapat meningkat.

UJI F

Tabel Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	89.085	2	44.543	8.889	.001 ^a
Residual	205.460	41	5.011		
Total	294.545	43			

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,889 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai $Sig < \alpha$ yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_8 diterima dan H_0 ditolak. Artinya pengaruh **training & development, motivasi** secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

KOEFISIEN DETERMINASI

Berdasarkan hasil pengujian dapat terlihat bahwa besarnya nilai R^2 adalah 0,302, hal ini berarti 30,2% Prestasi Kerja oleh Training & Development, Motivasi, sedangkan sisanya (60,8%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang ada diluar model variabel penelitian.

1. Variabel training & development berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. PLN Persero Sijunjung. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa Koefisien regresi variabel training & development (X_1) diperoleh nilai sebesar 0,366 dengan tanda koefisien positif (+). Hal ini berarti bahwa training & development dapat meningkatkan prestasi kerja di PT. PLN Persero Sijunjung. Nilai signifikansi dari variabel nilai training & development sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa training & development berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. PLN Persero Sijunjung.
2. Variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. PLN Persero Sijunjung. Berdasarkan persamaan regresi sederhana di atas dapat diketahui bahwa Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,156 dengan tanda koefisien positif (+). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja meningkatkan prestasi kerja di PT. PLN Persero Sijunjung. Nilai signifikansi dari variabel nilai training & development sebesar $0,043 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. PLN Persero Sijunjung.
3. Nilai R square sebesar 0,302 menunjukkan bahwa variabel-variabel training & development, motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja 3,02%.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel training & development berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. PLN Persero Sijunjung. Berdasarkan persamaan regresi sederhana di atas dapat diketahui bahwa Koefisien regresi variabel training & development (X_1) diperoleh nilai sebesar 0,366 dengan tanda koefisien positif (+). Hal ini berarti bahwa training & development dapat meningkatkan prestasi kerja di PT. PLN Persero Sijunjung. Nilai signifikansi dari variabel nilai training & development sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa training & development berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. PLN Persero Sijunjung.
2. Variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. PLN Persero Sijunjung. Berdasarkan persamaan regresi sederhana di atas dapat diketahui bahwa Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,156 dengan tanda koefisien positif (+). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja meningkatkan prestasi kerja di PT. PLN Persero Sijunjung. Nilai signifikansi dari variabel nilai training & development sebesar $0,043 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. PLN Persero Sijunjung.

Berdasarkan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka dapat diajukan beberapa saran yang bermanfaat bagi:

1. Dalam upaya meningkatkan training & development yang selanjutnya, maka disarankan karyawan PT. PLN Persero Sijunjung agar terus berupaya untuk meningkatkan pelatihan dan pengembangan agar lebih meningkatkan prestasi kerja.
2. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja yang selanjutnya, maka disarankan karyawan PT. PLN Persero Sijunjung agar terus berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengangkat judul yang sama dengan penelitian ini penulis menyarankan agar menambah variabel lain untuk dibuktikan dalam penelitian tersebut dan mencoba memperbanyak jumlah responden dan lebih selektif dalam memilih calon responden, saran ini penting untuk meningkatkan mutu dan kualitas hasil peneliti. Hal ini

dilakukan agar hasil penelitian yang ditemukan bisa menutupi kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fanthoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suprpti, Wahyu. 2000. *Pengembangan Potensi Diri*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Winardi, J.2011. *Motivasi dan Motivasion Dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Yogyakarta: BPFE